Rép.2013/111
N° D'ORDRE

PL/DV

+ Contrat de travail – congé parental – notification de la demande à cet effet – contestation sur le contenu de l'envoi recommandé adressé par la travailleuse – présomption attachée à un envoi recommandé quant au contenu de l'envoi du courrier adressé au destinataire – sécurité juridique – preuve du fait inverse par un faisceau de présomptions graves, précises et concordantes – droit à l'indemnité de protection.

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

ARRET

Audience publique du 18 JANVIER 2013

R.G. : 2011-AL-119 **6ème Chambre**

(TT. Liège – R.G. n° 380569 7ème Ch.)

EN CAUSE :

SPRL NEVEN-WEYMIENS, inscrite à la BCE 0458.947.184, dont le siège social est établi à 4100 SERAING, rue de Plainevaux, 141,

APPELANTE,
comparaissant par Maître Edith HUBRECHTS qui substitue Maître Nicole GEORIS, avocate, dont le cabinet est situé à 4100 SERAING, rue de Plainevaux, 185/12,

CONTRE :

D Nathalie

INTIMÉE,
comparaissant par Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat, dont le cabinet est situé à 4020 LIEGE, rue de Pitteurs, 41.

•

• •

I. LE RAPPEL DE L'OBJET DU LITIGE ET DES ANTÉCÉDENTS DE LA PROCÉDURE.

1. **Madame Nathalie D** (ci-après : « l'intimée » ou « l'intéressée » ou encore « Madame D. ») poursuit le paiement d'une somme de 5.337,41 € à charge de la **S.P.R.L. NEVEN-WEYMIENS** (ci-après : « l'appelante » ou « la société N-W »), au titre de l'indemnité légale de protection contre le licenciement qui s'attache à une demande de congé parental.

L'intéressée soutient avoir avisé son employeur de sa demande de congé parental par deux envois recommandés, datés respectivement des 28 août et 29 septembre 2008, que ce dernier reconnaît avoir réceptionnés mais dont il conteste qu'ils contenaient ladite demande.

Madame D. a été licenciée le 2 octobre 2008 moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, et considère que son ex-employeur lui est redevable de l'indemnité de protection.

La société le conteste, soutenant formellement depuis le début du litige avoir jamais été saisie d'une demande de congé parental avant le licenciement de l'intéressée, qui n'aurait exprimé pour la première fois pareille demande, par le biais de son organisation syndicale, que le 2 décembre 2008, soit exactement deux mois après son licenciement.

2. Par le jugement dont appel, prononcé le 4 octobre 2010 après avoir procédé à une comparution personnelle des parties, les premiers juges ont estimé qu'il existait, compte tenu de l'ensemble des circonstances qu'ils ont relevées lors de cette audition, des présomptions selon lesquelles les recommandés en question contenaient effectivement la demande de congé parental, présomptions que l'employeur échoue à renverser par les éléments qu'il verse aux débats.

Il a en conséquence été fait droit à la demande par le jugement dont appel, qui a condamné l'actuelle appelante au paiement de l'indemnité de protection postulée, outre les dépens de l'instance.

3. Par son arrêt interlocutoire du 19 octobre 2012, la cour a ordonné que soient produits par l'appelante l'original des envois recommandés qui lui ont été adressés, et par le conseil de l'intimée, une copie certifiée conforme de l'inventaire du dossier déposé en instance, les parties étant invitées en outre à déposer une copie conforme du formulaire de congé parental qui, selon Madame D. était contenu dans le second envoi recommandé, alors que, selon son ex-employeur, seule sa page 6 se trouvait dans cette enveloppe.

Dans le souci d'éclaircir un certain nombre d'invraisemblances lui paraissant émailler les récits respectifs des parties, la Cour a ordonné à nouveau leur audition en comparution personnelle.

II. LES FAITS.

Leur chronologie détaillée peut être retracée comme suit, sur la base des éléments produits aux dossiers respectifs des parties, et des explications qu'elles ont données lors des deux mesures d'audition qu'a nécessitées l'instruction du litige.

1. **Madame D.** a été engagée, le 11 octobre 2006, par Monsieur N., gérant de la société appelante, qui exploitait à l'époque des faits une librairie avec son épouse, Madame W.

Il s'agit d'un commerce de proximité. L'intéressée était la seule employée du magasin et travaillait quotidiennement avec les gérants. Le litige se situe donc dans le contexte d'une petite entreprise, dans laquelle les relations interpersonnelles sont primordiales.

Engagée comme vendeuse à temps partiel, l'intimée était chargée, outre la vente, la caisse et le réassortiment, de l'entretien du magasin.

Les parties sont contraires en fait sur la qualité des prestations de travail de l'intéressée, celle-ci soutenant avoir toujours accompli consciencieusement ses fonctions, son employeur faisant quant à lui état de ce que, après le terme de sa période d'essai de 6 mois, son travail avait laissé à désirer, celle-ci négligeant notamment les tâches d'entretien du magasin.

Il produit à l'appui de ses dires « un planning de nettoyage » qu'il déclare avoir dû afficher dans la librairie pour lui rappeler ses tâches d'entretien. Sa valeur probante sera analysée *infra*.

2. Monsieur N. déclare qu'il était donc décidé à la licencier, mais que celle-ci lui ayant entre-temps fait part de ce qu'elle était enceinte, il avait postposé la mise à exécution de cette décision jusqu'à la fin de la période légale de protection liée à son repos d'accouchement.

Le congé de maternité a débuté le 22 mai 2008 ; l'accouchement a eu lieu le 14 juin ; le repos de maternité venait donc à échéance le 1er septembre, suivi des congés légaux jusqu'au 30 septembre.

3. Les parties sont contraires en fait sur le contenu de deux envois recommandés que l'intéressée a adressés à son employeur les 28 août et 29 septembre 2008 – ce dernier avec accusé de réception – durant son congé de maternité.

4. La partie intimée soutient que le premier de ces envois recommandés contenait une demande de congé parental en bonne et due forme – dont elle produit copie en pièce 2 de son dossier – exprimée dans une lettre du 28 août rappelant à son employeur la demande dont elle déclare l'avoir saisi à cet effet par un courrier antérieur qu'elle lui avait expédié par pli simple.

4.1. Le conseil de l'appelante soulignant dans ses conclusions d'appel que l'intimée prétendait avoir assorti les recommandés adressés à la société d'une lettre d'accompagnement dont elle n'aurait pas gardé copie, la cour a voulu s'assurer que cette photocopie de ce courrier daté du 28 août 2008 n'avait pas été produite pour la première fois en degré d'appel, ce qui l'aurait frappée de suspicion.

Il ressort de la copie certifiée conforme de l'inventaire du dossier produit en instance, versée aux débats le 9 novembre 2012 suite à notre arrêt interlocutoire, que cette pièce figurait déjà au dossier de l'intéressée soumis aux premiers juges, et a bien été communiquée à la partie adverse dès le début de la procédure d'instance.

La requête introductive d'instance, datée du 12 février 2009, en faisait déjà état.

Cette pièce est d'ailleurs commentée dès les premières conclusions déposées en instance par le conseil de l'employeur.

L'intéressée elle-même en faisait déjà mention dans le courrier qu'elle a adressé à son syndicat le 16 décembre 2008 juste avant l'introduction de la procédure : « En ce qui concerne le congé parental, je dispose des lettres et preuves de la poste concernant mes demandes. »

Une première conclusion peut être tirée de l'analyse qui précède : il a été question de la copie de ce courrier du 28 août 2008 dès que le dossier a pris un tour précontentieux et elle a été régulièrement produite dès les premiers écrits de procédure.

L'allégation du conseil de l'appelante selon laquelle l'intimée fonderait ses prétentions sur des courriers dont elle n'aurait pas gardé copie est donc non démontrée, du moins pour ce qui est de la lettre du 28 août 2008.

4.2. L'essentiel de ce courrier produit en copie, qui porte en intitulé « objet : Demande congé Parental », se lit comme suit :

« Monsieur N.,

Ne sachant pas quand je peux vous joindre sans vous déranger et n'ayant pas reçu de réponse en retour à mon précédent courrier, je me rappelle à vous concernant ma demande de congé parental.

Comme vous le savez sans doute, j'ai droit à trois mois de congé parental. [Est ensuite fait allusion à un projet de déménagement de l'intéressée en novembre] J'aurais donc, par souci de facilité, voulu prendre mon congé parental en continuité de mes congés payés soit à partir du 30 septembre 2008, de cette manière je pourrai aussi poursuivre mon allaitement maternel. (...)

Voilà, j'espère recevoir vite de vos nouvelles, afin que je puisse m'organiser si besoin en est. Je vous joins avec ce courrier les documents à remplir et à me remettre en cas d'acceptation de ma demande. »

4.3. L'envoi recommandé avec accusé de réception daté du 29 septembre 2008, produit en pièce 3 du dossier de l'intimée cette fois sous la forme d'une reproduction *a posteriori* sur papier libre du contenu de cette lettre, fait état des deux courriers antérieurs et précise, contrairement à ce que mentionnait la lettre du 28 août qui sollicitait – selon la copie qui en est produite – la prise de cours de ce congé à dater du 30 septembre 2008, qu'il débuterait le 28 octobre 2008 pour se terminer le 28 janvier 2009.

4.4. Interrogée lors de sa comparution personnelle en instance sur la manière dont elle avait eu connaissance de son droit à l'obtention d'un congé parental, Madame D. a répondu qu'elle l'avait appris au mois d'août par d'anciennes collègues qui avaient accouché à la même période et que « c'était par la mutuelle qu'il fallait le demander, car c'est payé par la mutuelle et non par l'employeur ».

Elle déclare donc s'être rendue à sa mutuelle et avoir envoyé à son employeur, par sa lettre du 28 août, les documents qui lui avaient été remis par sa mutuelle.

Elle soutient avoir pris contact téléphoniquement avec son employeur avant de lui envoyer ce courrier pour lui demander si elle pouvait prendre son congé parental après ses congés payés.

Entendu sur ce point, Monsieur N. reconnaît qu'ils ont eu des conversations téléphoniques, mais est formel pour déclarer qu'il n'a été question que des congés payés et pas du congé parental.

5. La partie appelante conteste en effet que les envois recommandés, qu'elle reconnaît avoir effectivement reçus, contenaient une quelconque demande en ce sens.

Le premier d'entre eux ne contenait, selon l'employeur, qu'une copie d'une lettre adressée le 27 juin 2008 par la mutuelle socialiste à l'intimée l'informant de ce que son congé de maternité prendrait fin le 1er septembre 2008.

Le second ne comportait que la seule page 6 d'un formulaire de 8 pages portant la mention « partie II : à compléter par l'employeur », document sur lequel le nom de la société N.-W. avait déjà été écrit par l'intimée, ce qui a été vérifié lors de son audition. Ce document mentionne ce qui suit dans son en-tête:

« En tant qu'employeur, vous devez également respecter les réglementations régionales, communautaires ou sectorielles applicables en matière d'interruption de carrière. Par la signature de ce formulaire, vous attestez que ces réglementations sont respectées. »

6. Monsieur N. n'a, fût-ce pour s'en étonner, réservé aucune réponse à ces envois recommandés, dont le second lui était pourtant envoyé avec accusé de réception, ce qui constituait de la part de son expéditrice une précaution supplémentaire destinée à s'assurer de ce que courrier serait bien réceptionné par son destinataire et lui donnait un tour plus officiel encore que son courrier précédent.

7. Les parties retravaillent ensuite ensemble pendant deux jours les 1er et 2 octobre 2008. Madame D. est licenciée en fin de journée.

7.1. Interpellé lors de son audition devant la cour sur la question de savoir pour quel motif lors de la reprise de travail de l'intéressée, Monsieur N. ne lui a posé aucune question concernant les envois recommandés qu'il avait reçus, celui-ci déclare qu' « en ce qui concerne le premier envoi, il lui était utile puisqu'il lui permettait de connaître la date de fin de repos d'accouchement de Madame D., » pour savoir à quelle date elle reprendrait son travail et quand prendrait donc fin le contrat de sa remplaçante, en sorte que « ce document n'appelait selon lui pas de question particulière à lui poser ».

Pour ce qui est du second document, Monsieur N. déclare qu'il « n'en voyait pas l'utilité, mais était davantage préoccupé par le fait qu'il devait notifier la rupture du contrat à l'intéressée, avec le préavis et l'indemnité en tenant lieu » en sorte qu'il n'a pas attaché d'importance à ce document, dont la seule page qu'il contenait ne pouvait lui permettre de deviner qu'il comportait une demande de congé parental.

7.2. Interpellée à son tour sur la question de savoir pourquoi elle n'avait posé aucune question sur la suite réservée à ses envois recommandés, Madame D. répond quant à elle que « l'ambiance était encore bonne et qu'elle attendait que le délai légal soit écoulé. »

7.3. A son ex-employeur qui s'étonne à son tour de n'avoir eu, lors de l'annonce de son licenciement, aucune réaction de sa part à propos de cette demande de congé parental, elle répond « avoir été sous le coup de la surprise et n'avoir pas pensé sur le moment à lui poser la question au sujet de sa demande », ajoutant que « c'était son premier enfant et que c'est après son licenciement qu'on se pose la question de ses droits et qu'on se renseigne. »

Une deuxième conclusion peut être posée à la lumière des faits qui viennent d'être relatés ci-dessus, sous la forme d'un double constat.

7.3.1. Le premier est que les parties – et c'est parfaitement compréhensible – n'avaient à ce moment qu'une connaissance très relative de leurs droits et obligations respectifs.

Madame D. pense que c'est « la mutuelle qui paye », alors que comme on le verra *infra*, le revenu de remplacement qui est payé au travailleur qui prend un congé parental est payé par l'ONEm, sous la forme d'une allocation d'interruption de carrière.

Monsieur N., qui reçoit, selon lui, la seule page 6 du document qui doit être complété à cet effet et qui mentionne qu'il doit respecter la réglementation en matière d'interruption de carrière ne prend pas la peine de se renseigner auprès de son secrétariat social pour savoir quelle est la portée du document qu'il reconnaît avoir reçu.

7.3.2. Le second constat, et c'est le plus important parce qu'il constitue l'élément sans lequel le litige ne se serait pas produit, c'est que les parties ne prennent pas le temps de se parler.

Monsieur N., qui vient de recevoir, coup sur coup, deux envois recommandés, dont le second avec accusé de réception, ce qui renforce encore son caractère officiel, ne prend pas soin de demander des explications à Madame D. sur le pourquoi de ces envois, prétendant qu'ils ne devaient pas davantage attirer son attention.

Celle-ci, qui soutient avoir introduit depuis deux mois une demande de congé parental, ne croit pas utile de demander à son employeur, au moment où elle reprend son travail, s'il a bien reçu sa demande et quelles sont ses intentions.

Sans même imputer, à ce stade, une quelconque mauvaise foi à l'une ou l'autre des parties, ce manque de dialogue élémentaire entre deux personnes qui se côtoient depuis près de deux ans, et travaillent encore deux jours ensemble à la veille de la rupture laisse rêveur. Il y a fort à parier que si les parties avaient pris la peine de se parler, le 1er ou le 2 octobre, Monsieur N. aurait encore vraisemblablement postposé sa décision de licenciement jusqu'à la fin de ce congé parental, puisque, renseignements pris, il aurait appris que ce congé ne serait pas financièrement à sa charge, ce dont il fera d'ailleurs part lors de son audition pour souligner qu'il n'avait aucun intérêt à la licencier. Madame D. aurait, quant à elle, vraisemblablement pu bénéficier du congé parental sollicité.

8. Le Setca, consulté ensuite par l'intéressée, met l'employeur en demeure, par lettre du 24 octobre 2008, de régler l'indemnité de rupture de contrat équivalente à trois mois de rémunération, le pécule de vacances et le prorata du 13ème mois.

Cette lettre ne fait pas mention de la demande de congé parental, ce dont l'appelante tire argument pour soutenir que pareille demande n'a été formulée qu'*a posteriori* et que la lettre du 28 août produite en copie au dossier de l'intimée a été fabriquée pour les besoins de la cause.

8.1. Le conseil de l'intimée explique cette absence de mention du congé parental dans ce courrier par le fait que ce n'est qu'après que le dossier de l'intéressée ait été transféré au service juridique, qu'une analyse plus approfondie en a été faite, laquelle a révélé que le licenciement était intervenu en période de protection.

8.2. Il ajoute que même si, au terme de la longue comparution personnelle (celle tenue devant les premiers juges), «les propos de Madame D. ont pu sembler confus en termes de chronologie, elle a clairement expliqué qu'elle avait consulté son syndicat parce qu'elle n'était pas payée à l'issue de la rupture de son contrat et qu'elle pensait que la question du congé parental ne se posait plus.»

9. Une seconde lettre de mise en demeure est adressée par courrier simple et par recommandé le 2 décembre 2008, cette fois par l'Office de droit social de la FGTB, qui réitère les chefs de demande formulés par le précédent courrier, l'indemnité de rupture, le pécule de vacances et le prorata de la prime de fin d'année n'étant en effet toujours pas réglés deux mois après le licenciement.

C'est à ce moment qu'il est fait pour la première fois référence aux courriers que l'intéressée a adressés à la société les 28 août et 29 septembre, envois dont elle soutient qu'ils contenaient sa demande de congé parental, l'organisation syndicale mandatée par Madame D. revendiquant dès lors l'indemnité de protection faisant l'objet du présent litige.

10. Les gérants de la société N-W réagissent pratiquement par retour de courrier en adressant, le 8 décembre, une lettre dans laquelle ils soutiennent que l'intéressée avait marqué accord sur le paiement échelonné des décomptes de sortie. Cet accord est formellement contesté par l'intéressée et a été considéré comme non démontré par les premiers juges, qui, par jugement du 9 septembre 2009, ont intégralement fait droit à ces chefs de demande.

Ce jugement-là n'a pas été frappé d'appel.

S'agissant de la demande de congé parental, les époux N-W déclarent que l'intéressée ne leur en a jamais fait part :

« Nous avons reçu de Madame D. un envoi recommandé en date du 28/08/2008 contenant l'attestation de la mutuelle concernant son repos d'accouchement et un autre datant du 29/09/2008 contenant un formulaire dont nous ne connaissons pas l'utilité. Les dires de Madame D. concernant une demande de congé parental ne sont que pures allégations. Sinon pourquoi n'en avez-vous pas parlé lors de votre premier courrier. Nous sommes en droit de penser que Madame D. n'accepte pas d'avoir été licenciée et tente ainsi de nous atteindre. »

Les gérants de la société N-W, qui sont en possession des originaux des envois recommandés précités qu'ils reconnaissent avoir reçus ne produiront, en instance, qu'une copie des enveloppes et des deux seuls documents que, selon eux, ces envois contenaient.

Il faudra attendre notre arrêt interlocutoire pour que ces documents soient – enfin – produits en original, quatre ans après les faits.

11. Le contenu de ce courrier du 8 décembre 2008 est aussitôt communiqué par l'Office de droit social à Madame D., qui, par courrier du 16, répond, comme déjà souligné plus haut, qu'elle détient les lettres et preuves de la poste concernant sa demande de congé parental. Le dossier est alors transmis au conseil de Madame D., qui introduit la procédure et communique à la partie adverse la photocopie que détient sa cliente de la lettre du 28 août 2008 et la copie que celle-ci a reproduite du courrier du 29 septembre 2008.

12. Lors de son audition devant la cour, Madame D. est encore interpellée sur le motif pour lequel elle a reporté, dans son second courrier recommandé sa demande de congé parental, dont le courrier du 28 août qu'elle produit avait précisé qu'il devait prendre immédiatement cours après la fin de ses congés annuels, soit fin septembre.

Madame D. a répondu que « c'était en raison des délais qui devaient être respectés mais qu'elle aurait bien évidemment préféré pouvoir enchaîner directement le congé parental et ses congés légaux. »

Elle soutient en avoir parlé par téléphone avec Monsieur N. qui, tout en admettant l'existence de ces échanges téléphoniques, maintient, comme il l'avait déclaré lors de son audition en instance qu'ils se sont strictement limités aux seuls aspects techniques relatifs à la date de fin de son congé d'accouchement et aux nombres de jours de congé légaux dont elle pouvait encore disposer.

*

* *

Tels sont, pour l'essentiel, les éléments qui ont pu être recueillis, d'abord en instance et ont ensuite été précisés, lors de l'audition des parties devant la cour, sur un ensemble de points sur lesquels elle souhaitait entendre les parties.

Les premiers juges ont retenu des faits qui leur étaient soumis que Madame D. rapportait la preuve par présomptions de ce que les envois recommandés litigieux contenaient la demande de congé parental.

Ils ont par ailleurs considéré que l'employeur n'apportait pas la preuve d'éléments suffisants pour renverser ces présomptions.

*

* *

A l'issue des auditions menées devant la cour, il a été suggéré aux parties, au vu des explications que chacune d'entre elles donnait de sa version des faits, de tenter encore de trouver un accord qui leur permette, à toutes deux, de mettre un terme honorable à ce litige.

Les parties n'ayant pu résoudre amiablement leur différend, il incombe à la cour de le trancher, dans la stricte application des règles de preuve.

*

* *

III. LE FONDEMENT DE L'APPEL.

1. Les dispositions légales et réglementaires applicables.

1.1. La directive européenne.

Le droit au congé parental procède de la volonté des instances européennes de promouvoir dans les Etats de l'Union une politique de l'emploi qui favorise la conciliation entre la vie professionnelle et familiale et la promotion de l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes.[1]

La poursuite de ces objectifs a fait l'objet d'un accord-cadre du 14 décembre 1995, qui a été traduit dans la directive européenne 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

Cet accord crée un droit individuel à un congé parental, accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans.

Il prévoit, en son point 4, qu' « afin d'assurer que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental, les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre le licenciement en raison de la demande ou de la prise de congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales. »

La mise en œuvre de ce droit a été laissée aux soins des Etats membres qui ont été chargés de définir les conditions d'accès et modalités d'application du congé parental, soit par la loi, soit par conventions collectives, dans le respect des prescriptions minimales de la directive.

Les Etats membres et/ou les partenaires sociaux peuvent notamment « fixer des périodes de notification données à l'employeur par le travailleur qui exerce son droit au congé parental, précisant le début et la fin de la période de congé. »

1.2. Le droit interne.

1.2.1 La transposition de cette directive européenne a été réalisée en droit belge à la fois par une convention collective élaborée par les partenaires sociaux – la convention collective n°64 du 29 avril 1997 conclue au sein du Conseil national du travail – et par une intervention du législateur, par l'adoption de l'arrêté royal du 29 octobre 1997.[2]

---

1 Voir à ce sujet M.Goldfays, « Congé parental – mode d'emploi », Orientations, 1998, 129-134.

2 Le préambule de cet arrêté royal motive son adoption par le souci de préserver la sécurité juridique, et la nécessité de prévoir l'encadrement nécessaire au droit au congé parental, prévu le 1er janvier 1998 dans la convention collective n° 64 conclue au sein du Conseil national du Travail instituant un droit au congé parental;

1.2.2. Il convient donc de faire une application combinée des dispositions de la convention collective précitée, telle qu'elle a été modifiée depuis lors à plusieurs reprises[3] et de l'arrêté royal du 29 octobre 1997, également modifié plusieurs fois depuis sa promulgation.

Dans sa version applicable à la date des faits de la cause, l'article 2 de cet arrêté royal a institué un droit au congé parental en faveur du travailleur afin de prendre soin de son enfant, en suspendant l'exécution de son contrat de travail pendant une période de trois mois. L'article 3 de cet arrêté royal dispose que :

« Le travailleur a droit au congé parental visé à l'article 2 en raison de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son sixième anniversaire[4]. »

Il est précisé que la condition d'âge doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental.

Madame D. remplissait cette condition d'âge dans le chef de son enfant, de même que la condition d'ancienneté de service dans les liens d'un contrat de travail, à savoir avoir été occupée dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant 12 mois au cours des 15 mois précédant la demande de congé parental.

Les conditions de fond du droit au congé parental ne sont, en l'espèce, pas contestables dans le chef de l'intimée.

1.2.3. La mise en œuvre de ce droit est subordonnée à une demande écrite adressée par le travailleur à l'employeur dans les formes et conditions visées par les articles 5 et 6 de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 et les articles 9 et 10 de la CCT n°64.

L'article 6 de cet arrêté royal dispose que « le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental en fait la demande conformément aux dispositions suivantes :

« 1° le travailleur en avertit son employeur par écrit au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance; ce délai peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur;

2° la notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visé au 1° de ce paragraphe dont le double est signé par l'employeur à titre d'accusé de réception;

3° l'écrit visé au 1° de ce paragraphe indique la date de prise de cours et de fin du congé parental. »

En l'espèce, c'est l'existence même de la demande requise pour l'exercice du droit qui fait l'objet du litige entre les parties.

---

[3] voir la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail n° 77 ter du 10 juillet 2002, n° 77 quater du 30 mars 2007, n° 77 quinquies du 20 février 2009, n° 77 sexies du 15 décembre 2009 et n° 77 septies du 2 juin 2010

[4] 4 ans selon la CCT

1.2.4. Il en ressort que la notification de la demande du travailleur à l'employeur se fait, en principe :

- par la voie recommandée,
- sous la forme d'un écrit qui stipule la date de début et de fin du congé parental,
- et qui est adressé au plus tôt 3 mois et au plus tard deux mois avant sa prise de cours, ce délai pouvant être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur,
- à charge pour le travailleur de fournir le document de confirmation de la naissance de l'enfant au plus tard au moment où le congé parental débute.

1.2.5. S'ouvre alors, en vertu de l'article 7 de cet arrêté royal, un droit de l'employeur, dans le mois de cette notification, de reporter l'exercice du droit au congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise, la convention collective précisant qu'en outre des accords particuliers peuvent être pris pour satisfaire aux besoins de fonctionnement des petites entreprises

La doctrine est d'avis que « le but est que l'employeur et le travailleur se mettent d'accord dans le mois qui suit cette notification écrite, sur la manière proposée d'exercer le droit au congé parental » et qu' « à défaut d'un accord entre les parties, le congé parental débute à la date qui est fixée dans la notification écrite et le contrat de travail est entièrement suspendu pour une période de trois mois. »[5]

1.2.6. Est attachée à l'introduction de cette demande d'exercice du droit au congé parental une protection contre le licenciement, consacrée par l'article 15 de la convention collective précitée, faisant interdiction à l'employeur de mettre fin unilatéralement au contrat de travail, sauf pour un motif suffisant ou pour un motif grave.

Au sens de l'article 15, §1[er], alinéa 2, de cette convention collective, « par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental. Cette interdiction prend cours, selon l'article 15, §2, à la date de l'avertissement écrit, c'est-à-dire au plus tôt 3 mois avant le début de la période de congé parental, et prend fin deux mois après la fin du congé parental. Sa violation est réparée par l'obligation pour l'employeur de payer une indemnité forfaitaire équivalente au salaire de 6 mois, cumulable avec l'indemnité compensatoire de préavis, mais pas avec d'autres indemnités spécifiques de protection.

---

5 W.van Eeckhoutte et V.Neuprez, Compendium social 2008-2009, n°3513 à 3515, pages 1687 et suivantes.

1.2.7. Enfin, le dernier volet – mais non le moindre – de ce dispositif conventionnel et réglementaire destiné à transposer la directive européenne pour promouvoir le droit au congé parental a trait au revenu de remplacement auquel peut prétendre son bénéficiaire.

L'arrêté royal du 29 octobre 1997 prévoit, en ses articles 2 et 10, l'application des dispositions relatives à l'interruption de carrière visées par l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

Le formulaire C61, dont l'appelante soutient n'avoir reçu que la page 6, constitue le document qui, après avoir été complété par l'employeur, doit être adressé par le bénéficiaire du congé parental à l'ONEm pour obtenir le paiement de l'allocation d'interruption.

1.2.8. En synthèse, le système mis en place pour assurer la concrétisation de l'objectif poursuivi par le droit au congé parental repose donc sur un avertissement préalable du travailleur concerné de ce qu'il entend bénéficier de ce dispositif, par une demande écrite précisant les dates de prise de cours et de fin du congé sollicité et adressée par recommandé à l'employeur au minimum deux et au maximum trois mois à l'avance, ce délai pouvant être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

A partir de cette date, l'employeur dispose d'un mois pour proposer d'autres modalités d'exécution du congé parental ou en demander le report pendant une durée maximale de 6 mois, pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise.

La notification de l'avertissement conditionne l'octroi de la protection découlant de l'exercice du droit au congé parental, sous la forme d'une indemnité égale à six mois de rémunération, laquelle ne peut être mise en échec que par la démonstration par l'employeur de ce que licenciement repose sur un motif grave ou un motif suffisant, c'est-à-dire étranger à l'exercice du droit au congé parental.

2. **<u>La force probante attachée à un envoi recommandé</u>.**

2.1. Le système qui vient d'être décrit repose fondamentalement sur la notification faite par le travailleur à l'employeur de l'avertissement de ce qu'il entend bénéficier du droit au congé parental.

Cette notification s'effectue – hormis l'hypothèse étrangère au cas d'espèce de la remise d'un écrit dont le double est signé pour réception par l'employeur – par le truchement d'un envoi recommandé.

La recommandation postale d'un envoi a pour objet de permettre à l'expéditeur de s'assurer une preuve *et* de l'effectivité *et* de la date de son envoi. Lorsque cette formalité est doublée d'un accusé de réception, elle a pour objet de permettre à l'expéditeur de s'assurer de la date effective de présentation de son envoi au destinataire.

2.2. L'effet juridique que l'auteur de l'écrit entend lui conférer est subordonné au respect de cette formalité de la recommandation postale, lorsqu'elle est imposée par la loi ou la réglementation.

Les exemples pour lesquels cette formalité de la notification recommandée est exigée sont légion et couvrent les domaines les plus variés du droit.

Sans être exhaustif, on peut notamment citer ici l'exercice du droit au congé-renon en matière locative, pouvant être exercé tant par le bailleur que par le locataire[6], le renouvellement d'un bail commercial, l'interruption d'une prescription en cours[7], la notification des décisions administratives faisant courir le délai de recours pour les contester et, en matière de contrat de travail, la notification du préavis par l'employeur, ou la notification d'un congé pour motif grave[8], que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, dont la loi prévoit qu'elles doivent, sous peine de nullité, être faites par recommandé[9].

Cette formalité de la recommandation postale est, en la présente espèce, expressément prévue, par l'article 6, 2°, de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

2.3. La preuve qui s'attache à l'écrit recommandé constitue donc une garantie essentielle de la sécurité juridique dans les relations contractuelles et administratives, sans parler ici des notifications en droit judiciaire, puisqu'elle conditionne l'existence même de l'effet juridique résultant de l'acte soumis à cette formalité.

Il s'ensuit que, lorsqu'est démontrée la preuve de l'envoi recommandé, envoyé à l'adresse ou au siège social de son destinataire, il existe une très forte présomption que ledit envoi contenait effectivement l'acte adressé par l'expéditeur au destinataire, sous peine, à défaut, de miner l'indispensable sécurité juridique liée au respect des formalités légales.

En ce sens le jugement dont appel peut être confirmé lorsqu'il conclut qu'il existe des présomptions selon lesquelles les envois recommandés contenaient la demande de congé parental, à charge pour l'employeur de rapporter la preuve contraire

Cette preuve ne peut être renversée que par un faisceau de présomptions, graves, précises et concordantes de ce que l'écrit censé contenu dans l'envoi recommandé ne s'y trouvait pas, ou que les annexes jointes à cet écrit n'y figuraient pas. Cette preuve contraire requiert que cette contestation ait été élevée par le destinataire de l'envoi dans un délai très bref à compter de la délivrance de l'envoi recommandé.

---

6 article 3 de la loi du 20 février 1991

7 voir par exemple, l'article 7,§13, alinéa 4, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944, concernant l'interruption de la prescription en matière d'allocations de chômage.

8 article 35, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978.

9 article 37, §1er, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

3. **<u>L'application en l'espèce de ces dispositions réglementaires.</u>**

3.1. Par les pièces qu'elle verse au dossier, l'intimée démontre avoir adressé, le 28 août 2008, un premier envoi recommandé à l'appelante, et le 29 septembre 2008, soit un mois plus tard, un second envoi recommandé, cette fois avec accusé de réception, dont son destinataire admet qu'il contenait une partie – en l'occurrence la seule qui devait être remplie par ses soins – du formulaire C61 destiné à permettre à l'intéressée de percevoir l'allocation d'interruption de carrière.

L'intimée soutient de façon vraisemblable que la lettre de demande de congé parental, datée du 28 août 2008, qu'elle a produite à son dossier dès que cette demande a pris un tour contentieux, se trouvait bien dans le premier de ces deux envois recommandés.

3.2. Il appartient donc à l'appelante d'apporter la preuve contraire, en établissant un faisceau de présomptions destiné à détruire la preuve qui s'attache aux envois recommandés précités, dont il a été dit *supra* que le respect de cette formalité impliquait une forte présomption de ce que ceux-ci contenaient effectivement l'écrit valant avertissement par leur expéditrice, actuelle intimée, au destinataire, actuelle appelante, de ce qu'elle demandait à pouvoir bénéficier du droit au congé parental.

Il convient donc d'analyser à présent les éléments que fait valoir l'appelante à l'effet d'apporter la démonstration du fait inverse, à savoir des présomptions graves, précises et concordantes de ce que la demande de congé parental n'était pas incluse dans ces envois.

3.3. L'article 1349 du Code civil dispose que « les présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait connu à un fait inconnu. »

L'article 1353 du Code civil dispose que « les présomptions qui ne sont point établies par la loi sont abandonnées aux lumières et à la prudence du magistrat, qui ne doit admettre que des présomptions graves, précises et concordantes (...) »

Chacun de ces adjectifs revêt une importance particulière.

Par graves, il faut entendre un[10] ou des éléments importants, ou un ensemble de détails dont l'accumulation leur confère ce poids probatoire.

Par précis, il faut entendre des éléments concrets et clairement identifiés qui peuvent être situés en temps et lieu et pas des indications générales qui rendraient le fait recherché simplement plausible.

Par concordants, il faut entendre des éléments qui convergent pour asseoir la conviction de la matérialité du fait recherché.

---

[10] Cass., 23 septembre 1932, Pas., 1932, I, 255.

3.4. Lorsqu'il recourt à la preuve par présomptions de l'homme, le juge ne peut déduire le fait recherché d'un fait incertain[11], et ne peut les admettre que lorsqu'elles lui apportent la certitude quant à l'existence du fait recherché qu'il déduit d'un fait connu[12].

3.5. Il doit tout d'abord être constaté que l'appelante n'a – à supposer que comme elle le soutient, l'envoi recommandé du 29 septembre 2008 ne contenait que la page 6 du formulaire de demande d'allocations d'interruption de carrière – pas réagi, comme elle aurait incontestablement dû le faire dans pareil cas, en interpellant à très bref délai l'intimée sur le motif de cet envoi recommandé assorti de surcroît d'un accusé de réception.

Les mentions figurant en en-tête de ce document auraient dû, à tout le moins, inciter en outre l'appelante à se renseigner auprès de son secrétariat social.

Il faudra en réalité attendre que l'employeur soit mis en demeure de régler l'indemnité de protection pour qu'il soutienne que les deux envois recommandés ne contenaient pas la demande de congé parental.

De surcroît, l'original de ces envois ne sera versé au dossier par l'appelante que 4 ans plus tard.

L'on est également en droit de s'interroger sur le motif pour lequel l'intimée aurait soumis à la formalité de la recommandation postale l'envoi à son employeur d'une lettre de la mutuelle si c'était uniquement pour permettre à son employeur de calculer la fin de son congé de maternité, la seule communication de la date de naissance suffisant à cet effet.

La même question doit être posée au sujet de l'envoi par recommandé avec accusé de réception du formulaire précité : pour quel motif l'intimée aurait-elle pris cette précaution supplémentaire si ce n'est parce qu'elle n'avait pas reçu de réponse à son envoi précédent et s'inquiétait du sort de sa demande ?

3.6. L'allégation de l'appelante selon laquelle la copie de la lettre du 28 août 2008 produite au dossier de l'intimée aurait été fabriquée pour les besoins de la cause revient en réalité à qualifier cette pièce de faux et sa production aux débats d'usage de faux.

Cette accusation grave aurait nécessité que soit déposée une plainte pénale à l'encontre de l'intimée – voire le cas échéant à charge également du préposé de son organisation syndicale qui aurait, dans cette version, orchestré la mise en œuvre de ce faux – ou que ladite pièce ait fait l'objet de la procédure de faux civil visée par les articles 895 et suivants du Code judiciaire. Tel n'a pas été le cas.

---

11 Cass., 19 mai 1983, Pas., 1983, 1054.

12 Cass., 16 juin 2003, JLMB, 2005, 202.

3.7. La circonstance, également soulignée par l'appelante, que l'intimée aurait gardé copie de son premier envoi – la lettre du 28 août introduisant la demande de congé – mais pas du second – celle du 29 septembre précisant ses dates de prise de cours et de fin – ne constitue pas une présomption de ce que pareille demande n'aurait pas été introduite, ni l'arrêté royal du 29 octobre 1997, ni la convention collective n°64 dans ses versions successivement modifiées n'imposant pas au travailleur de conserver copie de ses demandes.

Si pareille précaution eût assurément été utile – et est généralement prise par les professionnels – elle ne peut être érigée, à défaut d'un texte exprès le prévoyant, en condition de validité ou de preuve de la demande de congé parental, l'arrêté royal et la convention collective précités n'exigeant que la recommandation postale.

3.8. Le fait que ces courriers n'auraient, selon l'appelante, pas été rédigés par la même personne, ne paraît pas établi au premier examen des documents produits par l'intimée, dont la comparaison laisse apparaître la même écriture.

A supposer que l'appelante ait voulu instruire pareille contestation, il lui appartenait dans ce cas de recourir à la procédure de vérification d'écriture régie par les articles 883 et suivants du Code judiciaire. Tel n'a pas été le cas.

3.9. Le fait, également relevé par l'appelante, que la différence de coût entre les deux envois (4,94 € pour le premier d'entre eux, 6,14 € pour le second en raison de l'accusé de réception) ne permettrait pas de s'assurer qu'il y avait un certain nombre de pages (au moins 9) dans le courrier du 29 septembre ne peut davantage constituer une présomption de ce que la demande de congé parental n'était pas incluse dans ces envois.

Le bénéfice du congé parental – et de la protection légale qui s'attache à la demande en ce sens – n'est en effet pas subordonné à la production de ce document C61 comportant 8 pages, qui est uniquement destiné à permettre au bénéficiaire dudit congé de prétendre à l'allocation d'interruption à la charge de l'ONEm.

L'article 5 de l'arrêté royal précité dispose que « le travailleur fournit au plus tard au moment où le congé parental prend cours le ou les documents attestant de la naissance ou de l'adoption de l'enfant qui, conformément à l'article 3, ouvre le droit au congé parental. »

En l'espèce, l'intimée disposait donc d'un délai jusqu'au 28 octobre 2008 pour produire à son employeur les documents attestant de la naissance de l'enfant.

Or, il est acquis aux débats que l'attestation de sa mutuelle, précisant la date de l'accouchement (14 juin 2008) a été produite dans le courrier recommandé du 28 août.

3.10. Le conseil de l'appelante souligne encore, dans le chef de l'intimée, des contradictions lors de ses déclarations successives portant sur le moment auquel elle a été informée de ses droits au congé parental et de la protection qui s'y attache contre le licenciement.

Il se fonde à cet égard sur sa déposition effectuée lors de son audition en instance, dans le cadre de sa comparution personnelle, lors de laquelle elle avait déclaré ce qui suit :

« Avant d'envoyer le courrier du 28 août, j'ai téléphoné à mon employeur pour lui demander si je ne pouvais prendre mon congé parental après mes congés payés. Lorsque j'avais téléphoné à mon employeur, il m'avait dit qu'il devait prendre contact avec la remplaçante pour voir ses disponibilités.

C'est à ce moment-là que je suis allé au syndicat pour savoir quels étaient mes recours à propos du congé parental. Je suis allée au syndicat parce que je n'avais pas de réponse à ma demande de congé parental. J'ai eu un entretien avec une juriste. Elle m'a suggéré de confirmer ma demande de congé parental par recommandé. Après le premier recommandé, on a attendu l'expiration du délai d'un mois. Je me suis rendue plusieurs fois au syndicat pour les informer du suivi la situation.

Mon syndicat a écrit à mon employeur pour lui dire qu'il avait un délai à respecter. Le délai n'étant pas respecté, c'est moi qui ai écrit d'une deuxième lettre par recommandé où je choisissais les dates du congé parental. Après avoir envoyé ma lettre du 29 septembre, je pense que j'ai recommencé à travailler le 1er octobre. »

Le conseil de l'intimée a rectifié, dans ses conclusions, l'affirmation de sa cliente selon laquelle son syndicat aurait adressé un courrier à l'appelante, par hypothèse entre les deux envois recommandés litigieux, une telle correspondance n'existant pas.

Le conseil de l'appelante déduit de cette déclaration de l'intimée que celle-ci admet avoir été complètement informée par les juristes de son syndicat de ses droits au congé parental et qu'il est par conséquent surprenant que le SETCA n'ait pas fait mention de cette demande de congé parental dès son courrier du 24 octobre 2008, ce qui constituerait une présomption supplémentaire de ce que les envois recommandés ne contenaient pas la demande de congé.

Rien n'imposait à l'intimée de formuler sa demande d'indemnité de protection dès ce moment. Il ressort davantage de cette déclaration et des explications recueillies lors de l'audition devant la cour que l'intéressée a certes quelque peu cafouillé lors de l'introduction de sa demande, la lettre du 28 août ne précisant en effet pas la date de prise de cours du congé, ce que le second courrier, daté du 29 septembre a cette fois correctement précisé, en sorte que le délai réservé à l'employeur pour prendre attitude sur cette demande et aux parties pour convenir le cas échéant d'autres modalités devait normalement prendre fin le 28 octobre.

Il reste qu'au plus tard le 29 septembre 2008, l'employeur avait été valablement saisi de la demande de congé parental.

4. **L'absence de preuve d'un motif suffisant.**

4.1. Dès lors que la partie appelante reste en défaut de démontrer un faisceau de présomptions précises, graves et concordantes de ce qu'elle n'a pas été saisie, avant le 2 octobre 2008, de la demande de congé parental – aucun des éléments qu'elle avance à cet effet, pris ensemble ou isolément ne pouvant constituer pareille preuve – la partie intimée revendique à bon droit la protection contre le licenciement qui découle de l'avertissement qu'elle a donné par recommandé, comme le prescrit la réglementation applicable, de ce qu'elle souhaitait bénéficier de cette mesure de suspension de son contrat de travail à l'effet de prendre soin de son nouveau-né.

4.2. L'appelante, sur qui repose la charge de la preuve d'un motif suffisant permettant d'écarter cette protection ne rapporte pas cette démonstration par la production aux débats du planning de nettoyage.

Cette liste de tâches n'établit en effet en rien que l'intimée ne s'en serait pas acquittée. Aucun avertissement qui lui aurait été adressé pendant le cours de l'exécution du contrat de travail ne vient établir ce grief.

5. **En conclusion.**

La protection contre le licenciement, visée par l'article 15 de la convention collective n°64, a pris cours le 29 septembre 2008, en sorte que la rupture du contrat de travail de l'intimée opérée le 2 octobre par l'appelante sans que soit démontré l'existence d'un motif suffisant a pour conséquence que celle-ci est redevable de l'indemnité de protection équivalente à la rémunération de six mois, à hauteur du montant non contesté de 5.337,41 € postulée à ce titre, majorée des intérêts légaux depuis le 2 octobre 2008.

L'appel doit être déclaré non fondé et l'appelante condamnée aux dépens d'appel.

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Les pièces du dossier de la procédure comportent notamment :

- le jugement rendu entre parties le 4 octobre 2010 par le Tribunal du travail de Liège, 7e chambre (R.G. : 380569) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction;
- la requête de l'appelant, déposée le 9 mars 2011 au greffe de la Cour et notifiée le même jour à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire;
- l'ordonnance 747 du Code judiciaire rendue en date du 6 mars 2012 fixant un calendrier procédural et une date pour plaidoiries;
- les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe le 26 septembre 2011 et celles de la partie appelante reçues au greffe par fax le 11 avril 2012 et en original le 12 avril 2012;

- les conclusions de synthèse après comparution personnelle des parties de la partie intimée reçues au greffe le 5 juin 2012 et les conclusions de synthèse de la partie appelante reçues au greffe par fax le 28 août 2012 et en original le 30 août 2012;

- les dossiers des parties déposés à l'audience du 21 septembre 2012;

- l'arrêt avant dire droit du 19 octobre 2012 ordonnant la comparution personnelle des parties en chambre du conseil le 16 novembre 2012;

- le dossier complémentaire de la partie appelante reçu au greffe le 5 novembre 2012 et les pièces de la partie intimée déposées au greffe le 9 novembre 2012;

- le procès-verbal de comparution personnelle des parties le 16 novembre 2012;

- le dossier complémentaire de la partie intimée déposé à l'audience publique du 21 décembre 2012.

DISPOSITIF

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé.

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Condamne l'appelante aux dépens d'appel, étant l'indemnité de procédure liquidée par le conseil de l'intimée à la somme de 990 €.

●

● ●

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Pierre LAMBILLON, Conseiller faisant fonction de Président,
M. Christian THUNISSEN, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Christian LECOCQ, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal, assistés de M. Dominique VANDESANDE, Greffier.

Le Greffier les Conseillers sociaux le Président

D. VANDESANDE Ch. THUNISSEN & Ch.LECOCQ P. LAMBILLON

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, **le DIX-HUIT JANVIER DEUX MILLE TREIZE**, par le Président, assisté de M. Dominique VANDESANDE, Greffier.

Le Greffier Le Président

D. VANDESANDE P. LAMBILLON